

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN STATUS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOFARMA (Persero) Tbk

Ichsan Nurdin

Institut Sains Dan Teknologi Al-Kamal
ichsanurdin@yahoo.com

Abstract. Human resources are an important asset for a company that has the ability to evolve as a determinant of success in the long term. Employees who are competent and have the ability of high knowledge, motivation and reward in the form of hiring, therefore this thesis discusses the analysis of the effect of training, motivation and employee status on the performance of employees of PT Indofarma (Persero) Tbk. This research approach is quantitative research and research is a causal explanatif. The study sample as many as 110 employees of PT Indofarma (Persero) Tbk. The results showed that the training, motivation and employee status positive influence on employee performance either partially or simultaneously (parallel) and the highest correlation among the three independent variables are training. The conclusion of this analysis, training, motivation and hiring should be further improved, because these three discount an important role in improving the performance of employees.

Keywords: employee performance, motivation, training, employee status

Abstrak. Sumber daya manusia adalah aset penting bagi perusahaan yang memiliki kemampuan untuk berkembang sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Terlebih bagi perusahaan yang merupakan lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya, pada sektor kesehatan seperti PT. Indofarma (Persero) Tbk. Sehingga dibutuhkan karyawan yang berkompeten dan memiliki kemampuan pengetahuan yang tinggi, pemberian motivasi serta memberikan penghargaan berupa pengangkatan karyawan. maka dari itu tesis ini membahas analisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan status karyawan terhadap kinerja karyawan PT Indofarma (Persero) Tbk. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan penelitian ini adalah penelitian kausal explanatif. Sampel penelitian ini sebanyak 110 orang karyawan PT Indofarma (Persero) Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja dan status karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik itu secara parsial maupun secara simultan (bersamaan) dan korelasi yang paling tinggi diantara tiga variabel bebas yaitu pelatihan. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu pelatihan, motivasi kerja dan pengangkatan karyawan harus lebih ditingkatkan, karena ketiga hal tersebut memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja karyawan, motivasi kerja, pelatihan, status karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. SDM merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja perusahaan. Oleh karena itu tidaklah berlebihan apabila sektor pengembangan dinilai secara paralel dengan peningkatan kinerja sebuah perusahaan, atau dengan kata lain, apabila pengembangan SDM berjalan baik maka peningkatan kinerja sebuah perusahaan pun cenderung akan meningkat. Dalam penulisan tesis ini, penelitian dilakukan di PT Indofarma (Persero) Tbk. PT Indofarma (Persero) Tbk adalah perusahaan farmasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang pada awal pendiriannya merupakan alat pemerintah untuk melayani kebutuhan obat secara nasional. Secara umum, kinerja PT Indofarma (Persero) Tbk dapat dilihat dari pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI) tiap bidang ditunjukkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. *Key Performance Indicator* (KPI) tiap bidang

Bidang	KPI	Pencapaian	
		2013	2104
Pemasaran	Min. 80	83,54	85,94
Litbang	Min100	88,49	95,71
Teknik dan		93,19	98,50
Pemeliharaan	Min. 90		
Teknik	Min.	94,83	99,83
Informatika	100		
Sumber		83,06	82,08
Daya	Min.		
Manusia	100		
Umum	Min. 90	90,71	96,10
PPPP	Min. 95	81,69	95,16
Produksi I	Min. 98	97,79	100
Produksi	Min. 94	94,53	100
Steril			
Produksi	Min. 95	96,93	100
Betalktam			
Produksi	Min. 95	97,33	100
Salep Sirup			
Pengawasan	Min. 92	99,95	100
Mutu			
Pemastian	Min. 90	97.08	100
Mutu			

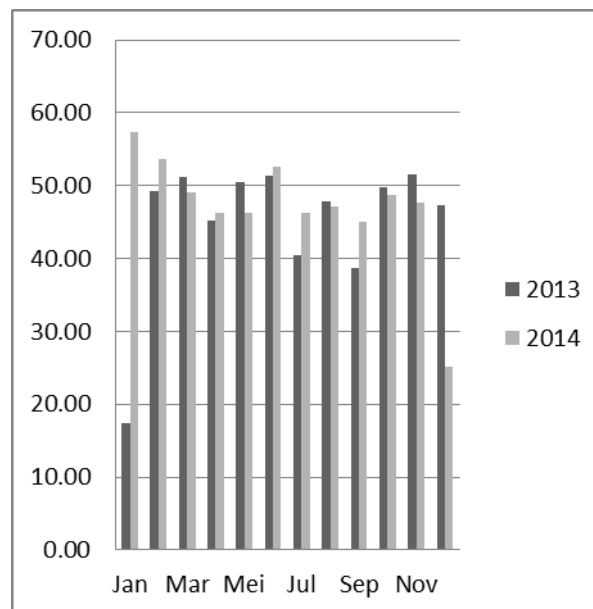
Sumber: PT Indofarma (Persero) Tbk

Pencapaian KPI bidang SDM paling rendah dibandingkan dengan bidang lainnya. Perhitungan KPI bidang SDM salah satunya dilihat dari jumlah program pelatihan yang terealisasi. Tidak tercapainya KPI di sebagian bidang akan

mempengaruhi kinerja dari perusahaan, selain itu juga disebabkan kinerja karyawan yang menurun. Dengan kinerja perusahaan yang kurang baik, perusahaan akan melakukan inovasi dan efisiensi.

Ada banyak inovasi dan efisiensi yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja baik itu perusahaan maupun kinerja karyawan, salah satunya dalam dua tahun ini tidak adanya pengangkatan karyawan tetap dari karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hal ini menjadi masalah di karyawan perjanjian kerja waktu tertentu, sehingga peneliti tertarik untuk menjadikan status karyawan salah satu variabel dalam penelitian ini. Variabel-variabel dalam sistem manajemen SDM di sebuah perusahaan berkaitan. Variabel lain yang juga berperan penting adalah motivasi karyawan. Motivasi yang dimaksud yaitu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Adanya karyawan yang terlambat masuk kerja merupakan indikator turunnya motivasi kerja karyawan. Data keterlambatan karyawan dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Grafik Persentase keterlambatan karyawan

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja tugas mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) dengan hasil penelitiannya pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wardono (2012) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dibuat untuk meneliti ketiga variabel, variabel yang dimaksud diantaranya pelatihan, motivasi kerja dan status karyawan terhadap kinerja karyawan PT Indofarma (Persero) Tbk.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kekuatan dan arah pengaruh variable bebas (pelatihan, motivasi kerja dan status karyawan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan PT Indofarma (Persero) Tbk).

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan. Kinerja memiliki pengertian yang beragam dari berbagai pakar, tetapi tetap memiliki kesamaan secara umum. Istilah kinerja berasal dari kata job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). (Mangkunegara, 2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Rivai & Basri, 2005). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pelatihan. Pelatihan didefinisikan oleh Ivacevich (Sutrisno, 2014), sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Sikula mengemukakan dalam buku (Sutrisno 2014), mengatakan pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Menurut As'Ad, 2001 (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa pelatihan menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan.

Motivasi Kerja. Menurut Hasibuan, 1999 (Sutrisno, 2014) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seringkali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Menurut Jones, 1997 dalam buku (Sutrisno, 2014) mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan.

Status Karyawan. Kontrak pekerjaan adalah kepentingan dari suatu organisasi untuk mengetahui berapa banyak para pekerja yang mereka miliki pada suatu waktu tertentu yang merupakan pekerja internal maupun eksternal. Organisasi juga perlu untuk memiliki sebuah gagasan mengenai sejauh mana tingkat

kemampuan mereka untuk dapat menarik dan memperoleh para pejerja ini dan mempekerjakan mereka, hal ini membutuhkan para pekerja tersebut untuk membuat suatu kontribusi yang bernilai tambah terhadap aktivitas-aktivitas organisasi.

Hipotesis Penelitian. (1) Pelatihan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja perusahaan (2) Motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja perusahaan (3) Status karyawan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (4) Pelatihan, Motivasi kerja dan Status karyawan secara bersamaan memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja perusahaan

METODE

Dalam penelitian ini, desain yang digunakan adalah desain deskriptif dan dilakukan pula penelaahan hubungan antara variabel (desain explanatif kausal) yang berguna untuk mengukur hubungan antara variabel riset atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Populasi adalah total kumpulan elemen yang diharapkan dapat dipelajari kemudian dapat ditarik kesimpulannya dan elemen dalam populasi merupakan partisipasi individu atau sebuah obyek yang diambil untuk diketahui (Cooper dan Schinder, 2011). Populasi dalam penelitian ini yang dimaksud adalah karyawan PT Indofarma (Persero) Tbk sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Jumlah karyawan secara keseluruhan adalah 1462 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki pada target populasi dan jumlah sampel harus dipilih secara hati-hati, agar dapat menggambarkan sebuah populasi (Cooper dan Schinder, 2011). untuk menentukan jumlah sampel penelitian. Pada prinsipnya penggunaan rumus-rumus penarikan sample penelitian digunakan untuk mempermudah teknis penelitian. Rumus yang digunakan yaitu rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Dimana:

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 10%.

Jadi jumlah sampel penelitian dengan menggunakan tingkat kepercayaan 10% yaitu 92 sampel penelitian.

Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah variabel independen yaitu pelatihan, motivasi kerja dan status kartawan, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

Data primer merupakan jenis data ini diperoleh melalui kunjungan langsung, terhadap obyek yang diteliti dan dipandu dengan kuesioner. Kuesioner disebarkan kepada para responden dalam hal ini karyawan PT Indofarma (Persero) Tbk. Sedangkan data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh dari wawancara dengan pihak yang berkompeten atau yang berwewenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang sesuai dibutuhkan peneliti.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan teknik pengukuran skala Likert. Keunggulan menggunakan skala Likert adalah kemudahan dalam pembuatannya, dan umumnya responden sudah siap dan mengerti untuk menjawab skala Likert (Nazir, 2005). Metode pengukuran dengan menggunakan skala Likert terdiri dari enam kisaran jawaban yaitu: 1 : tidak setuju, 2 : kurang setuju, 3 : Cukup setuju, 4 : setuju, 5 : sangat setuju. Untuk metode analisis data, digunakan uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesalahan suatu alat ukur (Sudarmanto, 2005). Sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan software SPSS.

Uji asumsi klasik, dilakukan empat jenis pengujian yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolonieritas. Uji normalitas Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov (analysis explorer)* untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak.

Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut urutan waktu.

Uji heteroskedastisitas untuk menunjukkan nilai varian antara nilai Y tidak konstan atau sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kebanyakan data, pemeriksaan terhadap gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola diagram pencar. Jika diagram pencar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah memiliki distribusi data normal, tidak memiliki heteroskedastisitas, tidak ada terjadi autokorelasi dan tidak memiliki multikolinieritas.

Analisis regresi pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan status karyawan (X_3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen maka perlu untuk diketahui nilai R^2 (koefisien determinasi). Koefisien determinansi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinansi adalah antara nol dan satu. Apabila hanya terdapat satu variabel independen maka R^2 yang dipakai.

Prosedur yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah prosedur uji F dan uji t. Uji F atau koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui

pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

- Jika probabilitas $\geq 0,05$ maka model ditolak.
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka model tidak ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah singkat PT Indofarma (Persero) Tbk. PT Indofarma (Persero) Tbk merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang farmasi dan kesehatan. Hingga saat ini PT Indofarma telah memproduksi sebanyak hampir 200 jenis obat, yang terdiri dari beberapa kategori produk, yaitu Obat Generik Berlogo (OGB), *Over The Counter* (OTC), obat generik bermerk, *diagnostic kit* dan lain-lain. Obat generik masih merupakan produk yang paling banyak diproduksi dan berkontribusi terbesar dalam penjualan serta menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Hasil pengujian Validitas dan Reliabilitas. Di bawah ini akan dijelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas angket penelitian untuk memastikan bahwa angket penelitian yang disebar telah valid dan reliabel sehingga data yang dihasilkan akurat.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

Variable	Item	Sign	Ket.
Pelatihan	P1	0.000	Valid
	P2	0.000	Valid
	P3	0.000	Valid
	P4	0.009	Valid
	P5	0.000	Valid
	P6	0.000	Valid
	P7	0.000	Valid
	P8	0.000	Valid
	P9	0.000	Valid
	P10	0.026	Valid
	P11	0.048	Valid
	P12	0.000	Valid
	P13	0.013	Valid
Motivasi	M1	0.007	Valid
	M2	0.039	Valid
	M3	0.000	Valid
	M4	0.000	Valid
	M5	0.000	Valid
	M6	0.000	Valid
	M7	0.000	Valid
	M8	0.000	Valid
	M9	0.000	Valid
	M10	0.000	Valid
Motivasi	M11	0.000	Valid
	M12	0.000	Valid
	M13	0.002	Valid
	M14	0.000	Valid
	M15	0.000	Valid
	M16	0.012	Valid
	M17	0.000	Valid
Kinerja	K1	0.002	Valid

Lanjutan Tabel 2

Variable	Item	Sign	Ket.
	K2	0,000	Valid
	K3	0,000	Valid
	K4	0,000	Valid
	K5	0,000	Valid
	K6	0,000	Valid
	K7	0,000	Valid
	K8	0,000	Valid
	K9	0,000	Valid
	K10	0,000	Valid
	K11	0,000	Valid
	K12	0,000	Valid
	K13	0,003	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data 110 Responden dengan SPSS 17

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai sign dibawah 0,05, sehingga item-item pertanyaan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan valid.

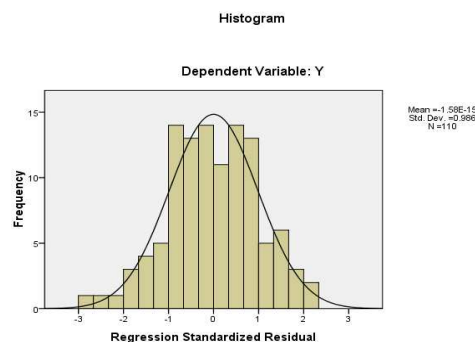
Metode yang digunakan pada uji reliabilitas adalah *cronbach alpha*. Item-item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6. Berdasarkan Tabel 2 di bawah diketahui bahwa semua variabel memiliki *cronbach alpha* > 0,6, sehingga item-item pertanyaan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 3. hasil pengujian reliabilitas

Variabel		Alpha Cronbach	Nilai Kriti s	Ket.
Pelatihan (X ₁)		0,822	0,60 0	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)		0,855	0,60 0	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)		0,867	0,60 0	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data 110 Responden dengan SPSS 17

Uji Asumsi. Untuk uji normalitas, pendeteksian normalitas residual dilakukan dengan melihat digarma hstogram Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 dibawah ini



Gambar 2. Hasil uji normalitas

Berdasarkan gambar diatas sudah menunjukkan data tersebar membentuk genta (lonceng) sehingga dapat disimpulkan bahwa data sudah terdistribusi normal.

Untuk uji multikolinieritas, pendeteksian ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan $VIF < 10$, maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas. Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel bebas semuanya $> 0,1$, demikian pula nilai VIF semuanya < 10 , sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas.

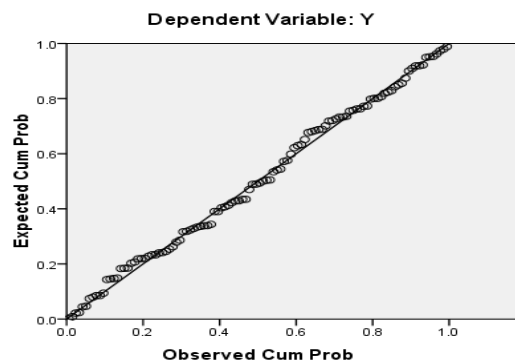
Tabel 4. Hasil pengujian Multikolinieritas

Vriabel	Collinearity	
	Tollerance	VIF
X ₁	0,671	1,491
X ₂	0.689	1,451
X ₃	0,958	1,043

Sumber: Hasil Pengolahan data 110 Responden dengan SPSS 17

Untuk uji linieritas, pendeteksian linieritas dilakukan dengan *normal probability plot*. Jika titik-titik terkumpul di sekitar garis lurus, maka disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal.

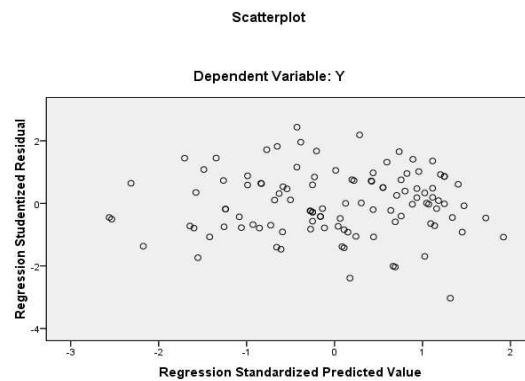
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Hasil Uji Linieritas

Suatu model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi. Dampak yang diakibatkan dengan adanya auto korelasi yaitu varian sampel tidak dapat menggambarkan varian populasinya. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat melihat nilai D-W (Durbin Watson). Apabila nilai D-W berada di antara 1,54 dan 2,46 maka tidak ada autokorelasi, dan bila nilai D-W ada diantara 0 hingga 1,10, data mengandung autokorelasi positif. Hasil autokorelasi penelitian ini dapat nilai D-W 2,069. Artinya tidak terjadi auto korelasi.

Uji heteroskedastisitas, pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan *scatter plot* antara nilai ZPRED dan SRESID. Hasil uji heroskedastisitas dengan *scatter plot*. Jika titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Gambar 4. Hasil pengujian heteroskesastisitas.

Digram pencar di atas tidak membentuk suatu pola yang teratur sehingga disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Korelai antara variabel. Pengujian analisis korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat dengan nilai *pearson correlation*. Hasil analisis korelasi didapatkan dengan bantuan program SPSS 17. Rangkuman hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pengujian Autokorelasi

Path		Pearson Correlation
Pelatihan (X_1)	→ Kinerja karyawan (Y)	0,773
Motivasi kerja (X_2)		0,666
Status Karyawan (X_3)		0,339

Sumber: Hasil Pengolahan data 110 Responden dengan SPSS 17

Rangkuman Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai korelasi terkuat dari variabel bebas yaitu pelatihan 0,773 atau 77,3 % terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis. Melakukan hasil analisis penelitian, yaitu melakukan penafsiran terhadap pengujian hipotesis. Walaupun hasil analisis statistik itu sendiri sudah merupakan suatu kesimpulan, tetapi belum memadai tanpa ada yang dikaitkan dengan perumusan masalah. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (signifikan),

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Sign
H1	0,000
H2	0,000
H3	0,001
H4	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan data 110 Responden dengan SPSS 17

Berdasarkan hasil rangkuman Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini semua variabel bebas (pelatihan, motivasi dan status karyawan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) baik itu secara parsial maupun secara simultan (bersamaan).

Analisi Koefisien Determinansi (R^2). Analisis koefisien determinansi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinansi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 dapat dilihat dari Tabel 7. dibawah ini

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	0,84	0,711	0,703	3,48631
3				

Sumber: Hasil Pengolahan data 110 Responden dengan SPSS 17

Dari tabel model summary besarnya nilai *adjusted R^2* adalah 0,703, hal ini berarti 70,3 % variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen (pelatihan, motivasi kerja dan status karyawan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis 1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Indofarma (Persero) Tbk. Hal ini dilihat perolehan nilai probabilitasnya yaitu 0,000 atau 0 (nol), karena nilai probabilitas jauh dibawah 0,05, selain itu dilihat dari nilai korelasi yaitu 0,773 berarti menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar, artinya pengaruh pelatihan cukup tinggi terhadap kinerja karyawan PT Indofarma (Persero) Tbk, kondisi tersebut sangat dimungkinkan terjadi karena pelatihan dapat membantu karyawan dalam menambah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan yang terkait dengan pekerjaannya sehingga prestasi kerja karyawan PT Indofarma (Persero) Tbk akan meningkat yang juga akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu (Agusta dan Sutanto, 2013) yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Mapparenta (2008) dalam penelitiannya juga menemukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ivancevich (Sutrisno, 2009) mendefinisikan bahwa pelatihan merupakan usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Hipotesis 2. Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis ini telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofarma (Persero) Tbk.

Melaui pengolahan data melalui SPSS didapatkan nilai probabilitas yaitu 0,000 atau 0 (nol) lebih kecil dari 0,05, dengan demikian pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofarma (Persero) Tbk. Hal ini berarti bahwa motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan PT Indofarma (Persero) Tbk sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Indofarma (Persero) Tbk. Hasil hipotesis penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya (Agusta dan Sutanto, 2013) yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan Prasetyo dan Wahyuddin yaitu variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel.

Penelitian ini juga didukung dari beberapa teori yang menjelaskan tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan yaitu Gitusodarmo (Marmot, 2007) bahwa tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hipotesis 3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari status karyawan terhadap Kinerja karyawan PT Indofarma (Persero) Tbk. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan menggunakan bantuan program SPSS didapatkan nilai probabilitas yaitu 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa dalam penelitian ini hipotesis pengaruh status karyawan terhadap kinerja karyawan diterima dan nilai korelasi yang didapatkan yaitu 0,339, nilai yang tidak begitu besar dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya (Sholihah, 2013) yaitu status kepegawaian tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hipotesis 4. Secara simultan semua variabel bebas yaitu pelatihan, motivasi kerja dan status karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas (sign) 0,000 atau 0 (nol) lebih kecil dari 0,05. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi pelatihan, motivasi kerja dan status karyawan maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

PENUTUP

Kesimpulan. Pelatihan, motivasi kerja dan status karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofarma (Persero) Tbk baik itu secara parsial maupun simultan. Pelatihan yang diterima mampu meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan ataupun perusahaan dan pengangkatan karyawan dari karyawan PKWT menjadi karyawan tetap akhirnya juga berhasil meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terlihat adanya pengaruh positif antara variabel bebas (pelatihan, motivasi kerja dan status karyawan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), maka dari itu untuk penelitian

selanjutnya melibatkan variabel lain yang mempengaruhi dari kinerja karyawan selain dari variabel yang telah diteliti (pelatihan, motivasi kerja dan status karyawan).

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.
- Anyim, C. F., Chidi, O. C., & Badejo, A. E. (2012). Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*, 3(1), 31.
- Batool, A., & Batool, B. (2012). Effects of employees training on the organizational competitive advantage: Empirical study of Private Sector of Islamabad, Pakistan. *Far East Journal of Psychology and Business*, 6(5), 59-72.
- Cooper, D.R., & Schinder, P.S. (2011). *Business research methods*. New York: Mc-Graw Hill.
- Falola, H. O., Osibanjo, A. O., & Ojo, S. I. (2014). Effectiveness of training and development on employees' performance and organisation competitiveness in the nigerian banking industry. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov. Economic Sciences. Series V*, 7(1), 161.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan dua belas. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mapparenta. (2008). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara. *Jurnal. Makassar*.
- Muogbo, U. S. (2013). The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *The International Journal of Engineering and Science*, 2(7), 70-80.
- Nazir. (2005). *Metode penelitian*. Ciawi-Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, E., & Wahyudi, M. (2003). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel. *Jurnal, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta*.
- Salleh, F., Dzulkifli, Z., Abdullah, W. A. W., & Yaakob, N. H. M. (2011). The effect of motivation on job performance of state government employees in Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(4), 147-154.
- Naqvi, S. M. H., & Khan, M. A. (2013). Employees training and organizational performance: Mediation by employees performance.
- Sudarmanto, R. Gunawan. (2005). *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Yogyakarta. Graha ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ketujuh*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293-298.